



## COMUNE DI SAN GIOVANNI LA PUNTA

- 95037 San Giovanni La Punta - (CT) - Piazza Europa sn -  
- tel. 0957417111- Fax 0957410717- C. F. 00453970873 -  
- sito web: [www.sangiovannilapunta.gov.it](http://www.sangiovannilapunta.gov.it) -- PEC: [sangiovannilapunta@pec.it](mailto:sangiovannilapunta@pec.it)  
(Settore Affari Generali ed Istituzionali)

DECRETO SINDACALE N. 83 DEL 30/10/2012

Premesso che:

- l'art. 42 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Segretari Comunali e Provinciali del 16.052001 dispone che ai Segretari Comunali e Provinciali è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato al conseguimento degli obiettivi assegnati e tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti di importo non superiore al 10% del monte salari dell'anno di riferimento;
- ai fini della valutazione dei risultati conseguiti e l'ente utilizza, con gli opportuni adattamenti, la disciplina in materia di misurazione e valutazione della performance;
- le funzioni di Segretario Comunale, da sottoporre a valutazione, sono quelle tipiche esercitate dallo stesso in base alla normativa in vigore, oltre a quelle aggiuntive eventualmente conferite e che tale valutazione attiene a una verifica di detta attività, sotto il profilo della prestazione e del positivo contributo dato all'amministrazione attiva nel perseguimento dei propri obiettivi;
- in particolare, ai sensi dell'art. 97 del TUEL, il Segretario Comunale svolge le funzioni tipiche previste nello stesso articolo, e pertanto le funzioni da assoggettare a valutazione devono essere le seguenti:
  - a) collaborazione e assistenza giuridica nei confronti degli organi dell'Ente;
  - b) coordinamento e sovrintendenza dei responsabili dei servizi;
  - c) partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del consiglio comunale e della giunta;
  - d) rogito degli atti;
  - e) eventuale esercizio di ogni altra funzione aggiuntiva conferitagli;

Dato atto che, ai sensi dell'art. 30, comma 3, lett. c) e dell'art. 83 del vigente statuto comunale:

- la valutazione del Segretario Comunale al fine dell'attribuzione della retribuzione di risultato di cui all'art. 42, comma 1, del CCNL di categoria, compete al Sindaco;
- a tal fine, il Sindaco, con propria determinazione, fissa, previamente, i parametri e il metodo di valutazione;
- la valutazione finale è effettuata entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione;
- la proposta di valutazione è trasmessa al soggetto interessato, che può presentare le proprie controdeduzioni entro il termine di 10 giorni dalla notifica. Sulle controdeduzioni decide, in modo inappellabile, il Sindaco;

Ritenuto pertanto, sulla base di quanto sopra esposto, di dover fissare i parametri e la metodologia di valutazione del Segretario Comunale;

Visto il sistema di valutazione e misurazione della performance dei responsabili incaricati di funzioni dirigenziali e del restante personale del comparto, predisposto dal Nucleo di

Valutazione e approvato con delibera di G.M. n. 121 del 26.10.2017, esecutiva ai sensi di legge;

Vista l'allegata scheda nella quale vengono stabiliti i parametri e la metodologia di valutazione del Segretario Comunale, in conformità ai principi e ai criteri stabiliti nel predetto sistema di valutazione e misurazione della performance;

Visti i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro dei segretari comunali;

Visto il D. Lgs. n.150/2009 come modificato dal D. Lgs. n. 74/20017;

Visto il vigente statuto comunale;

Tenuto conto che non è stato ancora adottato il DPCM contenente le linee guida per gli enti territoriali;

#### DECRETA

1. Di approvare l'allegata scheda, costituente parte integrante e sostanziale del presente atto, nella quale vengono fissati i parametri e il metodo di valutazione del Segretario Comunale.
2. Di stabilire pertanto che il Segretario Comunale sarà valutato, con le modalità esposte in premessa, sulla base dei seguenti parametri:
  - per i risultati ottenuti dalla performance organizzativa generale dell'ente (incidenza fino a 15 punti)
  - per i risultati ottenuti in merito agli obiettivi collegati alle competenze e alle funzioni svolte ai sensi dell'art. 97 TUEL, ivi comprese quelle aggiuntive eventualmente conferite (incidenza fino a 65 punti)
  - per i comportamenti professionali e organizzativi tenuti durante il periodo considerato (incidenza fino a 20 punti).
3. Di demandare al Responsabile del Settore AA.GG. e al Responsabile del servizio finanziario tutti gli atti di gestione conseguenti al presente atto, nel rispetto delle previsioni contrattuali.
4. Di trasmettere il presente atto al Segretario Comunale.
5. Di stabilire che la presente metodologia di valutazione verrà aggiornata in conformità alle disposizioni legislative e alle linee guida che saranno emanate in materia, in quanto compatibili.
6. Di procedere alla pubblicazione all'albo pretorio on line, nell'apposita sezione prevista ai sensi della L.R. n. 11/2015, nonché nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione di I livello "Performance", sottosezione di II livello "Sistema di misurazione e valutazione della performance".

  
IL SINDACO  
(Antonino Belia)

All'esito dell'istruttoria preordinata all'adozione del presente atto, si esprime, ai sensi e per gli effetti dell'art. 147 bis del D. Lgs. n. 267/2000, parere di regolarità tecnica favorevole, anche in ordine al rispetto degli adempimenti previsti dal piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza.



Il Vice Segretario Dirigente del Settore  
Affari Generali ed Istituzionali  
(avv. Antonino Di Salvo)

## SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE

### 1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA GENERALE DELL'ENTE (fino a 15 punti)

ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE FINANZIARIA E ORGANIZZATIVA DELL'ENTE: fino a 10 punti

MEDIA PONDERATA DEGLI OBIETTIVI DI TUTTI I SETTORI: fino a 5 punti

### 2) OBIETTIVI COLLEGATI ALLE COMPETENZE E ALLE FUNZIONI SVOLTE AI SENSI DELL'ART. 97 TUEL, COMPRESSE QUELLE AGGIUNTIVE EVENTUALMENTE CONFERITE (fino a 65 punti)

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO DELL'OBIETTIVO	GIUDIZIO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	PUNTEGGIO PONDERATO

### 3) COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E ORGANIZZATIVI (fino a 20 punti)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO DEL FATTORE	GIUDIZIO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	PUNTEGGIO PONDERATO
1	Propensione a motivare e valorizzare le professionalità presenti nell'Ente.	5			
2	Gestione flessibile del tempo di lavoro in relazione alle esigenze dell'Ente.	5			
3	Attenzione ai bisogni espressi dall'utenza (inteso anche il cliente interno)	5			
4	Capacità di attribuire i ruoli e i compiti ai collaboratori e agli apicali.	5			

## EROGAZIONE DELLA INDENNITA' DI RISULTATO

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 55 punti: erogazione dello 1% del trattamento economico annuo
- Punteggio da 56 a 60 punti: erogazione del 2% del trattamento economico annuo
- Punteggio da 61 a 65 punti: erogazione del 3% del trattamento economico annuo
- Punteggio da 66 a 70 punti: erogazione del 4% del trattamento economico annuo
- Punteggio da 71 a 75 punti: erogazione del 5% del trattamento economico annuo
- Punteggio da 76 a 80 punti: erogazione del 6% del trattamento economico annuo
- Punteggio da 81 a 85 punti: erogazione del 7% del trattamento economico annuo
- Punteggio da 86 a 90 punti: erogazione del 9% del trattamento economico annuo
- Oltre 90 punti: erogazione del 10% del trattamento economico annuo

### 1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA GENERALE DELL'ENTE

#### ANDAMENTO DEGLI INDICATORI PER LA MISURAZIONE DELLA CONDIZIONE FINANZIARIA E ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

Questo fattore, il cui valore massimo è pari a 100, è il risultato di due gruppi di indicatori, rappresentativi rispettivamente della condizione finanziaria e della condizione organizzativa dell'Ente.

Il Nucleo di Valutazione procederà alla valutazione sulla base degli indicatori e con le modalità di seguito indicate.

#### ➤ INDICATORI PER LA MISURAZIONE DELLA CONDIZIONE FINANZIARIA DELL'ENTE

- 1) Rispetto del pareggio di bilancio
- 2) Rispetto del tetto di spesa del personale
- 3) Volume dei residui attivi di nuova formazione provenienti dalla gestione di competenza e relativi ai titoli I e III, con l'esclusione delle risorse a titolo di fondo sperimentale di riequilibrio di cui all'articolo 2 del decreto legislativo n. 23 del 2011 o di fondo di solidarietà di cui all'articolo 1, comma 380 della legge 24 dicembre 2012 n. 228, superiori al 42 per cento rispetto ai valori di accertamento delle entrate dei medesimi titoli I e III esclusi gli accertamenti delle predette risorse a titolo di fondo sperimentale di riequilibrio o di fondo di solidarietà;
- 4) Capacità di riscossione aumentata rispetto all'anno precedente
- 5) Riduzione dei tempi medi di pagamento
- 6) Rispetto dei limiti di indebitamento
- 7) Rispetto degli equilibri di finanza pubblica

Sulla scorta di un report del Ragioniere Generale, il Nucleo di Valutazione esprime un giudizio ed assegna il punteggio corrispondente come di seguito indicato:

Obiettivi non perseguiti	0
Obiettivi perseguiti parzialmente in misura inferiore al 50%	20
Obiettivi perseguiti parzialmente in misura superiore al 50%	40
Obiettivi perseguiti in tutti i parametri	50

## ➤ **INDICATORI PER LA MISURAZIONE DELLA CONDIZIONE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE**

- 1) Riduzione dei tempi medi di conclusione dei procedimenti
- 2) Qualità dei servizi erogati, come valutati dagli utenti.  
Ai fini della rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini, in sede di prima applicazione, ogni responsabile incaricato di funzioni dirigenziali dovrà svolgere almeno una indagine di customer satisfaction. L'indagine dovrà essere svolta in forma anonima, la quantità delle risposte dovrà essere statisticamente significativa e non saranno prese in considerazione le risposte non coerenti. I risultati dell'indagine sono riportati in appositi report elaborati dai dirigenti e sono pubblicati, con cadenza annuale, sul sito dell'amministrazione.
- 3) Riduzione dei tempi per la definizione della contrattazione decentrata
- 4) Adozione e/o aggiornamento delle misure per una più chiara definizione della struttura organizzativa e dei presupposti per l'erogazione del trattamento accessorio

Sulla scorta di un report del Responsabile Affari Generali, il Nucleo di valutazione esprime un giudizio ed assegna il punteggio corrispondente come di seguito indicato

Parametri inferiori all'esercizio precedente	0
Parametri parzialmente inferiori all'esercizio precedente	20
Parametri tutti in linea con l'esercizio precedente	40
Parametri superiori all'esercizio precedenti	50

In sede di prima applicazione, nel caso di indisponibilità dei parametri dell'esercizio precedente la valutazione verrà effettuata come segue:

Parametro negativo	0
Parametro insufficiente (inferiore al 50%)	20
Parametro sufficiente (fino all'80%)	40
Parametro soddisfacente (fino al 100%)	50

### **MEDIA PONDERATA DEGLI OBIETTIVI**

Stabilita la media ponderata del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati a tutte le articolazioni di massima dimensione dell'Ente, il Nucleo di valutazione esprime un giudizio ed assegna il punteggio corrispondente come di seguito indicato

Grado di raggiungimento degli obiettivi inferiore al 50%	0
Grado di raggiungimento degli obiettivi dal 50% al 70%	20
Grado di raggiungimento degli obiettivi dal 71% al 90%	40
Grado di raggiungimento degli obiettivi superiore al 90%	50

## **2) OBIETTIVI COLLEGATI ALLE COMPETENZE PROFESSIONALI E ALLE FUNZIONI SVOLTE AI SENSI DELL'ART. 97 TUEL**

Per esprimere il livello di importanza di ciascuno degli obiettivi, agli stessi deve essere attribuito un indicatore numerico.

A tal fine, il Sindaco supportato dal Segretario, dopo avere assegnato gli obiettivi, specificandone il risultato atteso e gli indicatori di risultato, dovrà individuare e associare ad ogni obiettivo un peso, rappresentativo dell'importanza (priorità) che ad esso si ritiene attribuire.

La somma dei pesi attribuibili a tutti gli obiettivi non può essere superiore a 65.

Per valutare il grado di raggiungimento di ciascun obiettivo il Sindaco, eventualmente supportato dal Nucleo, esprime un giudizio per ogni obiettivo e assegna il punteggio ad esso corrispondente, come di seguito indicato:

Obiettivo non raggiunto	0
Obiettivo parzialmente raggiunto ad un livello inferiore al 50%	40
Obiettivo parzialmente raggiunto ad un livello superiore al 50%	80
Obiettivo pienamente raggiunto	100

Il punteggio così attribuito deve essere ponderato con il peso assegnato a ciascun obiettivo. Il punteggio ponderato è calcolato applicando la seguente formula:  
Grado della valutazione x peso dell'obiettivo / 100.

### 3) COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E ORGANIZZATIVI

A ciascun comportamento indicato nella tabella sono associati tre livelli di giudizi (basso, medio, alto):

- se il valutato è descritto dal livello "basso", ottiene un punteggio pari a 0,6
- se il valutato è descritto dal livello "medio", ottiene un punteggio pari a 0,8
- se il valutato è descritto dal livello "alto", ottiene un punteggio pari a 1.

Individuato il livello di giudizio e il corrispondente punteggio, quest'ultimo deve essere ponderato con il peso assegnato a ciascun comportamento. Il punteggio ponderato è calcolato applicando la seguente formula:  
punteggio attribuito x peso del fattore.